Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : **1411** | **AMEUBLEMENT (Fabrication)**

Accord du 6 décembre 2022

relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : *ASET2350020M*

IDCC : *1411*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, en particulier la forte augmentation du prix des matières premières, impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Article 1er | *Champ d'application*

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | *Agents de production*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
AP 11	1 710 €
AP 21	1 712 €
AP 22	1 715 €
AP 31	1 720 €
AP 32	1 728 €
AP 41	1 786 €
AP 42	1 811 €
AP 43	1 866 €
AP 51	1 930 €
AP 52	2 005 €

Article 3 | *Agents fonctionnels*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
AF 1	250	1 710 €
AF 3	260	1 714 €
AF 5	275	1 719 €
AF 7	300	1 726 €
AF 9	330	1 741 €
AF 11	365	1 806 €
AF 12	385	1 836 €
AF 14	425	1 936 €
AF 15	450	1 969 €
AF 16	475	2 034 €

Article 4 | *Agents d'encadrement*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 710 €
AE 2	330	1 725 €
AE 3	365	1 786 €
AE 4	385	1 842 €
AE 5	425	1 945 €
AE 6	500	2 082 €
AE 7	640	2 532 €

Article 5 | *Cadres*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
C 11	2 368 €
C 12	2 591 €
C 13	2 769 €
C 21	3 182 €
C 22	3 392 €
C 23	3 672 €
C 31	4 087 €
C 32	4 357 €
C 33	4 782 €

Article 6 | *Objectif d'égalité professionnelle*

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
  - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
  - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

– une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
– les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
– les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;

– le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
– à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 | *Durée et formalités relatives à l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire « Fillon » relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*JO* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 6 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)